

## DENDE O 28 DE NOVEMBRO ATA O 31 DE DECEMBRO AS MULLERES GALEGAS TRABALLAN GRATIS

*Isto tradúcese en que as galegas cobran por hora un 9,3% menos que os homes. Lembrar que esta brecha é moi superior en termos de salario bruto, cando se teñen en conta tipos de contrato, xornada e complementos*



**Redacción.-** Dende o 28 de novembro ata o 31 de decembro as mulleres galegas traballan gratis, xa que cobran un 9,3% menos por hora que os homes, o que supón 34 días ao ano de traballo gratuito, cifras similares ao que sucede de media no resto do Estado.

E, ademais, hai que lembrar que esta diferenza, xa moi significativa, aínda queda por debaixo da que existe cando a comparativa se fai co salario bruto, é dicir, aquel que atende tamén a variables como xornada, modalidade de contrato ou complementos salariais. Aquí as mulleres galegas aínda saen peor paradas. Hai que ter en conta que en Galicia un total de 115.000

mulleres traballan a tempo parcial, fronte a 35.000 homes, e os complementos que reciben as mulleres, na maior parte dos casos, ou son inexistentes ou son moi inferiores aos dos homes, só por mencionar dúas das variables.

Por comunidades autónomas, Galicia sitúase na metade da táboa. Nos extremos está a diferenza salarial por hora de Asturias, que é do 14%, e por abaixo a de Extremadura, que non supera o 1%.

Que sucede no resto de Europa?. Na UE dos 27 as mulleres cobran por hora un 13% menos que os homes de media. Isto equivale a un mes e medio de salario, 47

días de salario. Por este motivo, a Comisión Europea marca do 15 de novembro como un día simbólico para concienciar sobre o feito de que as traballadoras en Europa seguen gañando de media menos que os seus compañeiros. Dentro da UE tamén hai grandes diferenzas. Destacan nos extremos o 22,3% de Letonia e o 0,7% de Luxemburgo.

Para UGT, hai que seguir traballando para eliminar estas diferenzas. Neste senso, o Sindicato insta a aprobar, canto antes, a Directiva de Transparencia Salarial, unha norma comunitaria que contri-

Continúa na páxina seguinte...

...vén da páxina anterior.

buirá a reducir a brecha salarial entre mulleres e homes en todos os Estados membros.

Aínda que desde hai máis de 45 anos existe unha lexislación europea sobre a igualdade salarial entre mulleres e homes, a brecha salarial de xénero na Unión Europea segue sendo inaceptablemente elevada.

### A necesidade de transparencia salarial

A UE ten o compromiso de adoptar unha Directiva sobre Transparencia Salarial que faculte ás traballadoras para que se reevalúe o valor do seu traballo, agora infravalorado, pero que vai pospoñendo o momento da súa adopción.

Desde o Comité de Mulleres da Confederación Europea de Sindicatos, da que UGT forma parte, vimos participando ao

longo dos últimos anos con campañas continuas para presionar á Comisión Europea, ao Parlamento Europeo e ao Consello da Unión, para que aprobe esta Directiva, que debe establecer os instrumentos necesarios para coñecer as discriminacións salariais no ámbito laboral.

### As empresas de polo menos 50 empregados, tamén incluídas

A Eurocámara, a través das comisións de Dereitos da Muller e Emprego, quere que as empresas da UE, con polo menos 50 empregados, sexan totalmente transparentes en canto aos seus salarios. Para ese efecto, pretende impoñer a estas empresas a obrigaón de informar sobre as diferenzas salariais entre homes e mulleres e prohibir o secreto salarial nos contratos de traballo.

A proposta da Comisión dunha Directiva de Transparencia Salarial desenvólvese co fin de reforzar a aplicación do principio de igualdade de retribución por un

mesmo traballo ou traballo de igual valor entre homes e mulleres mediante a transparencia salarial e os mecanismos de aplicación.

Desde a UGT consideramos que, sen dúbida, a implantación desta norma comunitaria en todos os estados membros contribuirá a reducir a brecha salarial entre mulleres e homes.

En relación a España, contamos cun acordo de SMI que hai que seguir mantendo e reivindicando o seu incremento e cun Real Decreto sobre igualdade retributiva que debería permitir ás traballadoras españolas coñecer os motivos da súa discriminación salarial e eliminalos, corruxilos e previlos nun futuro a través dos plans de igualdade e os convenios colectivos. Ou ben a través das demandas ante a Inspección de Traballo ou ante os xulgados, xa que os rexistros retributivos, obrigatorios en todas as empresas e as auditorías salariais, obrigatorias para as que teñan plans de igualdade, serán probas para poder demostrar a discriminación cara as mulleres.

## GALERÍA DE IMAXES DO 25N, “DÍA INTERNACIONAL PARA A ELIMINACIÓN DA VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES”



# A REFORMA LABORAL SEGUE MELLORANDO O EMPREGO

**Aínda así, non hai que conformarse: precísanse políticas activas máis eficaces para acabar co paro de longa duración e salarios xustos**

**Redacción.-** Os datos do paro do mes de novembro volven constatar, un mes máis, que a reforma laboral funciona, pois crece o emprego e a súa calidade. Aínda así, non hai que conformarse: precísanse políticas activas máis eficaces para acabar co paro de longa duración e salarios xustos que garantan o poder adquisitivo das persoas traballadoras, máxime tendo en conta o incremento dos prezos e das marxes empresariais. Do contrario, continuará o conflito.

Os datos de paro rexistrado publicados polo Servizo Público de Emprego (SEPE) e os de afiliación á Seguridade Social mostran un descenso de 962 persoas desempregadas en Galicia (33.512 no Estado) no mes de novembro. Trátase duns datos tan positivos como pouco habituais, debido a que novembro é un mes onde tradicionalmente hai un aumento do paro, de feito, este é o mellor dato da serie histórica dende 1996. Esta mellora na cantidade do emprego prodúcese á vez que a reforma laboral mostra un dos seus efectos máis importantes, a mellora na calidade do emprego.

Isto obsérvase de novo na proporción da contratación indefinida sobre o total, que foi dun 32,37% no mes de novembro. Estes datos son unha mostra máis de que a reforma laboral está a funcionar, pese ao elevado grao de incerteza que lanza a situación internacional provocada polo conflito en Ucraína.

Continúa, por tanto, a creación de emprego, á vez que mellora a súa estabilidade, o que constitúe unha moi boa noticia. Con todo, aínda persiste unha taxa de paro elevada e problemas de funcionamento do mercado laboral que prexudican a integración de determinados grupos de poboación, polo que é necesario implementar novas políticas activas de emprego que dean solución a estas disfuncións.

Ademais, a calidade do emprego depende tamén de que a súa retribución sexa adecuada. E agora, no noso país, non o está sendo, posto que os salarios están a rexistrar unha forte perda de poder adquisitivo por mor da elevada inflación. Concretamente, o aumento medio do IPC no que vai de ano é do 8,8%, mentres que os salarios aumentaron apenas un 2,64% ata outubro. Isto supón unha perda de poder de compra de 5,7 puntos porcentuais. A inflación está a lastrar a demanda dos fogares, algo que xa afectou no terceiro trimestre de 2022 ao crecemento económico e que prexudica á recuperación tras a pandemia e a

invasión rusa de Ucraína.

O aumento do nivel xeral dos prezos vén provocado polo incremento das marxes de beneficios que están a realizar empresas. O documento “Os beneficios empresariais crecen á conta dos salarios”, elaborado polo Servizo de Estudos da UGT, fai unha extensa revisión sobre a relación entre as marxes de beneficios, os salarios e a inflación, que apunta ao sinalado anteriormente.

Neste sentido, para esixir un cambio na política salarial das patronais e unha maior responsabilidade á hora de xestionar as marxes empresariais, UGT e CCOO impulsamos intensas mobilizacións durante outono e, de continuar a negativa para implementar incrementos salariais dignos, só quedará continuar co conflito.

En definitiva, UGT-Galicia reclama que haxa unha repartición da riqueza máis equitativa e que non sexan as persoas traballadoras as que paguen as consecuencias dunha crise económica da que non son culpables, como xa sucedeu en situacións anteriores.

## Datos desemprego Galicia

Entrando polo miúdo na análise concreta dos datos, estes indican que o desemprego baixa en Galicia en 962 persoas, un 0,67%, en relación ao mes de outubro, quedando a cifra total en 142.758 persoas en situación de desemprego. En relación a hai un ano, o paro baixa nun 6,54%.

Entre os máis mozos, o desemprego, pola contra, aumenta nun 2,74% pero cae nun 9,87% no ano. Así, hai en Galicia 5.963 mozos e mozas en situación de desemprego.

Por sexos, entre os homes o paro mantense e baixa un 1,08% entre as mulleres. No ano, baixa en ambos casos, un 6,32% entre os homes e un 6,70% entre as mulleres. Non obstante, en termos estruturais, as mulleres representan o 58,4% do total do desemprego.



Por sectores, o paro aumenta no mes na construción, nun 0,54%; no colectivo de sen emprego anterior, un 0,45%; e no primario, nun 0,48%. Dáse unha caída na industria, do 1,51%; e no sector servizos, do 0,85%. No ano o desemprego cae en todos os sectores, un 13,33% no primario; un 12,05% na industria; un 7,7% na construción; un 5,61% nos servizos; e un 3,04% no colectivo de sen emprego anterior.

En canto ao factor territorial, a evolución no mes foi desigual. Na Coruña mantéñense as cifras; contráese o desemprego en Ourense nun 2,34%; en Lugo, nun 1,17%; e o 0,77% en Pontevedra. No ano a baixada do desemprego foi do 7,07% en Lugo; do 6,78% en Pontevedra; do 6,6% na Coruña; e do 5,05% en Ourense.

A contratación indefinida arroxa un excelente dato, cunha porcentaxe histórica para o mes de novembro, do 32,37%. En Galicia realizáronse 63.418 contratos, menos que no ano anterior pero de máis calidade. Sectorialmente, as porcentaxes de contratación indefinida foron do 73,65% na construción; do 61,05% no primario; do 31,36% no sector servizos; e do 21,36% na industria.

En canto á taxa de cobertura por desemprego, esta sitúase no 62,3%, con 82.031 beneficiarios. Non obstante, a cobertura amosa as dificultades que están a padecer os desempregados, xa que, maioritariamente, perciben subsidios, 40.158 a Renda Activa de Inserción; 4.602, importes asistenciais; e tan só 37.271, prestacións contributivas, é dicir, o 45,4%.

As cifras de afiliación á Seguridade Social sitúanse en 1.047.608, caendo nun 0,1% no mes e medrando un 1,17% no ano.

# OS TRABALLADORES E TRABALLADORAS DO DIARIO DE PONTEVEDRA CONVOCAN FOLGA INDEFINIDA A PARTIR DO DÍA 22 POR UN CONVENIO E SALARIOS XUSTOS

**Abriron o calendario de mobilizacións cunha concentración este mércores**

**Redacción.-** Os traballadores e traballadoras do Diario de Pontevedra decidiron en asemblea, co apoio de UGT e da CIG, convocar unha folga indefinida a partir do día 22 de decembro co fin de reclamar a negociación dun convenio e salarios xustos.

O cadro de persoal do xornal pontevedrés denuncia que levan sete anos cos salrios conxelados e, a pesar desta situación, a dirección atreveuse a propoñer unha suba salarial dun 1,1% para o 2022, inasumible para os traballadores e traballadoras ante unha inflación elevadísima e despois de arrastrar durante sete anos salarios cunha suba cero. Explican que os salarios non se actualizan dende o ano 2015, o que supón unha perda de poder adquisitivo, segundo progresou o IPC nestes últimos anos, xa

do 18%.

A isto sumóuselle un ERTE, por mor da COVID, que, ademais de prexudicar aos traballadores economicamente, supuxo para eles un sobre esforzo para dar cobertura co cadro de persoal mercedo. A empresa aplicou un ERTE a pesares de ser declarado o sector de primeira necesidade por parte do Goberno.



Á folga estará precedida dunha serie de mobilizacións, a primeira tivo lugar este mércores cunha concentración e está programada para o día 14 de decembro ás 20 horas unha manifestación polas rúas da cidade do Lérez.

## UGT CONSIDERA IMPRESCINDIBLE AMPLIAR A SINDICACIÓN NOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN ANTE A SÚA ACTUAL RECONVERSIÓN

**Redacción.-** A reconversión profesional e empresarial que atravesan os medios de comunicación, a atomización laboral favorecida pola dixitalización, e a ausencia de certezas a curto prazo nun sector no que todas as súas variantes están a cambiar pola diversidade de plataformas que entraron en escena, require máis que nunca dunha sindicación formada e cun respaldo forte. Esta é unha das conclusións que os delegados sindicais de UGT en diversos medios de comunicación de Galicia alcanzaron nunha xornada organizada en Santiago polo sector de Comunicación e Cultura para analizar cal é na actualidade o posicionamento sindical nos medios da comunicación e os problemas aos que se enfrontan traballadores e empresas de radio, televisión e prensa escrita.

O secretario da executiva do sector de Comunicacións e Cultura Galicia de UGT, advertiu da baixa sindicación que se rexistra nos medios de comunicación da comunidade, onde só hai na actualidade representación organizada dos seus traballadores en menos dun 39% das empresas. A presenza sindical é especialmente baixa nas empresas de radio (só en 5, das 18 existentes), pero tampouco é moito máis alta en prensa escrita, onde só existen plataformas de defensa laboral nunha de cada tres (en 5 das 15 rexistradas), mentres que en televisión si existe unha maior organización (presenza en 5 das seis empresas presentes en Galicia). Puxo o acento na necesidade de avanzar na representación de UGT no sector de comunica-

ción e medios, que hoxe representa un 26% dos 107 delegados nas devanditas empresas, para facer fronte á elevada eventualidade das novas plataformas, achegar o coñecemento e medios de UGT ás necesidades dos traballadores do campo da comunicación e, en definitiva, avanzar no cumprimento dos dereitos dos traballadores.

Manuel Ramos e Raimundo Méndez, delegados en CRTVE e CRTVG, respectivamente, evidenciaron o recorte de orzamentos, cadros de persoal e medios que están a acometer en Galicia as corporacións públicas de radio e televisión. A falta de pluralidade política á que está a ser sometida a CRTVG xera, segundo apuntaron os seus representantes sindicais, notables problemas laborais, ademais dun afastamento dos principios que deben de rexer a información desde os medios públicos sufragados cos impostos de toda a cidadanía. A aposta por produtoras externas en detrimento dos traballadores e traballadoras das corporacións tamén foi manifestada como un risco de perda de control do cumprimento dos mínimos requisitos de veracidade.

En nome dos delegados de UGT na prensa escrita, o xornalista Carlos Punzón incidiu na acelerada reconversión que a dixitalización está a impoñer nos medios, dominados xa indirectamente por buscadores e redes sociais, que son os que definen cada vez máis os contidos, a súa xerarquización e presentación, influíndo todo iso nas relacións

laborais nas empresas, o tipo de contratos que se activan e na diminución de dereitos e salarios. A banalización de contidos, a distorsión da realidade en favor da captación de audiencias e a relegación dun dos labores da prensa como é a do control do poder, son algúns dos perigos que apuntou Punzón, poden volverse en contra dos profesionais dos medios de comunicación.

A sesión foi pechada por José María García González, membro da executiva estatal do sector de Comunicacións e Cultura de UGT quen alertou sobre a caída que a publicidade está a rexistrar nos medios en favor dos produtos canalizados a través dun soporte común como o é cada vez máis Internet, que augurou afectará de cheo tamén ao campo do cinema. Hai un cambio no paradigma do traballo nos medios que está a favorecer a perda da metade do emprego do sector, a firma de convenios inferiores aos existentes, unha alta temporalidade e reducións salariais, expuxo García. Advertiu, de feito, que en numerosas empresas non se está abordando a renovación de convenios por temor dos seus traballadores a perder as condicións alcanzadas con anterioridade. A negociación dunha porcentaxe da taxa Google en favor dos traballadores dos medios, como autores intelectuais da súa produción, ou a defensa dos plans de igualdade, son para o representante da executiva federal exemplos de fronteiras nos que debe actuar unha representación sindical organizada e con respaldo especializado.

## CONCELLO E UGT REUNÍRONSE PARA DEBATER SOBRE O TRANSPORTE URBANO DE SANTIAGO

*A subrogación do persoal e o mantemento das condicións laborais, eixo central da reunión*

**Redacción.-** O pasado venres o secretario xeral de FeSMC UGT Galicia, Eladio Romero, reuniuse co alcalde de Santiago, Xosé A. Sánchez Bugallo, e o concelleiro de Mobilidade, Gonzalo Muíños.

A nova concesión dos autobuses urbanos da capital galega foi o tema central da reunión na que se abordaron temas tan importantes e de tan fondo calado como a subrogación do persoal, o mantemento e mellora das condicións laborais para a futura concesión e a infraestrutura futura que repercute activamente no servizo de transporte urbano, o cal é

esencial para o desenvolvemento da cidade dentro dunha contorna sostible.

UGT, como sindicato maioritario na representación colectiva dos intereses das persoas traballadoras das empresas que compoñen o transporte urbano de Santiago, trasladou as súas preocupacións de cara ao novo mapa concesional e transmitiu a imperiosa necesidade de crear emprego estable, de calidade e do mantemento e mellora das condicións laborais.



O Concello trasladou o seu compromiso e tomou nota da importancia que o apartado socio laboral ten no futuro, que é moito, do transporte urbano na cidade de Santiago de Compostela.

## O 4º COMITÉ CONFEDERAL APUNTA AO DIÁLOGO SOCIAL COMO CLAVE PARA DAR UNHA RESPOSTA SOCIAL Á SITUACIÓN ACTUAL

**Redacción.-** O 4º Comité Confederal de UGT, máximo órgano entre Congresos, analizou a situación actual, marcada polo mantemento do conflito en Ucraína, o reto da Europa democrática fronte ao avance da ultradereita ou o estado da economía mundial sumida nunha espiral de altos prezos e facendo fronte a subidas de tipos que están a asfixiar a poboación e freando o crecemento económico.

Nese contexto, o sindicato aprobou unha resolución na que reivindica o papel dun Estado forte garante dos dereitos da cidadanía e sinala que a manifestación en defensa da sanidade pública en Madrid é a mellor mostra de cales son as preocupacións reais da sociedade e o camiño que deben seguir as forzas progresistas.

A resolución destaca que, ante a crise actual, fan falta máis medidas sociais, e para iso é fundamental manter a presión impositiva e, de igual maneira, a intervención pública é cada vez máis necesaria en sectores estratéxicos e no impulso de medidas sociais e consolidación económica nunha contorna de retardación do crecemento económico e de revisión das previsións económicas.

O sindicato mantén que as reformas normativas adecuadas si teñen efecto, proba diso son resultados dunha reforma laboral que está a incrementar a calidade do emprego en España, aínda que queda moito camiño por percorrer, particularmente nas Administracións Públicas. Nese sentido, UGT afirma na resolución que os PXE para 2023, responden á necesidade de consolidar e am-

pliar o paraugas social e dereitos dos cidadáns con medidas de calado como o mantemento do poder adquisitivo dos pensionistas, o aumento das percepcións de desemprego ou a previsión do continuo despregamento duns Fondos europeos dos que hai que garantir a súa total aplicación e efectividade, evitando as trabas burocráticas actuais.

A resolución recalca que hai que poñer en valor a negociación colectiva, esencial na redistribución da riqueza, un papel de repartición que chega ás empresas a través da xusta asignación de salarios e dividendos empresariais. UGT considera que os salarios deben ser capaces de proporcionar un nivel de vida digno e suficiente, por iso insiste en que non vai renunciar a chegar a un acordo global de salarios e continuará coa súa campaña "Salario ou conflito" fronte a unha posición obstrucionista da patronal que dificulta enormemente a negociación, algo sorprendente tendo en conta que as marxes de beneficios en España (42,3%) foron 2,4 puntos porcentuais superiores á media da Eurozona (39,9%).

E é que, en España, os salarios subiron de media en 2022 un 2,6%, fronte a uns prezos que se incrementan o 9% en termos harmonizados con Europa. Somos o cuarto país que menos sobe os salarios dos 27 e estamos por baixo da media europea (un 4,1%). De maneira que, a presión sindical é absolutamente imprescindible e, ademais, está a dar os seus froitos debido a que naqueles sectores onde o sindicato é máis forte e producíronse mobilizacións, están a conseguirse subidas salariais que protexen

os salarios e o nivel de vida das persoas traballadoras.

### Un sindicato forte

A resolución establece que o diálogo social, hoxe en certa forma aparcado polo Goberno, é clave para dar unha resposta social á crise e que é urxente que aborde problemas como a prevención de riscos laborais e sanidade ou o elevado paro. Ademais, o sindicato reafirma o seu compromiso en cuestións fundamentais como a loita contra o cambio climático e o desenvolvemento dunha transición xusta do modelo produtivo ou a loita contra as violencias machistas e a sinistralidade laboral, a actualización do SMI ou o baixo custo do despedimento en España porque só un sólido programa social pode consolidar a democracia e facer á sociedade avanzar e ser máis xusta.

En desenvolvemento das Resolucións do 43 Congreso Confederal, o 4º Comité Confederal aprobou a constitución do Área de Acción LGTBI, para reforzar a defensa dos dereitos das persoas LGTBI no seo do sindicato. O Comité aprobou así mesmo o nomeamento de Fernando Luján como vicesecretario xeral de Política Sindical de UGT, agradecendo encarecidamente o traballo realizado polo compañeiro Mariano Hoya á fronte desa secretaría. E, por último, aprobouse o nomeamento de Patricia Ruiz Martínez como nova secretaria confederal do sindicato.

# UGT AVOGA POR UNHA REFORMA INTEGRAL QUE MELLORE OS DEREITOS DOS PENSIONISTAS

*Rexeita ampliar o período de cálculo das pensións porque supoñería recortes na contía*

**Redacción.-** UGT rexeita a proposta do Goberno de subir o período de cálculo das pensións de 25 a 30 anos e emprázao a impulsar, no marco do diálogo social, unha reforma integral que reforce os dereitos dos pensionistas, mellore as pensións mínimas, impulse os ingresos da Seguridade Social e avance na equidade do sistema, con medidas para reducir a brecha de xénero en pensións.

Na mesa de diálogo social sobre pensións que se ven de celebrar o Executivo expuxo subir o período de cómputo das pensións en 5 anos, pasando dos 25 anos actuais a 30 (aínda que se poden descartar os dous peores anos de cotización) e estableceu un longo período transitorio, desde 2027 a 2038. Unha proposta que UGT rexeita frontalmente porque supón un recorte

na contía das pensións, algo totalmente inaceptable. Convén lembrar, con todo, que, grazas á presión sindical, o Goberno retirou a súa proposta inicial de que o período de cálculo fóra ata os 35 anos (o que supoñería 10 anos máis de cotización).

Así mesmo, o Executivo propuxo elevar os topes máximos de cotización e da pensión máxima (un 30% a base máxima e un 3% a pensión máxima ata 2050). Unha proposta que vai na boa dirección para aumentar os ingresos do sistema pero que para UGT é bastante mellorable. Con todo, o sindicato quere poñer en valor que se revaloricen as bases máximas de cotización anualmente conforme ao IPC, do mesmo xeito que a pensión máxima.

Aínda que a proposta realizada polo

Ministerio de Inclusión, Seguridade Social e Migracións centrouse nestes dous puntos, UGT considera que queda un paquete amplo de medidas por negociar, no marco do diálogo social, como revisar e impulsar a modalidade de xubilación parcial e os contratos de substitución, abordar a situación das longas carreiras de cotización, revalorizar as pensións mínimas, medidas orientadas a reducir a brecha de xénero (complemento por brecha, períodos recoñecidos como cotizados en situacións de excedencia, redución de xornada, etc.).

O obxectivo é avanzar nun sistema de pensións solidario e xusto, que garanta as pensións actuais e futuras, no que se reforsen os ingresos, pero non se recorten dereitos.

## É IMPRESCINDIBLE AUMENTAR OS SALARIOS ANTE O ACTUAL NIVEL DE PREZOS

**Redacción.-** Os datos de IPC adiantado correspondente ao mes de novembro rexistran unha taxa anual do 6,8%, medio punto menos que o mes anterior, a cifra máis baixa desde xaneiro. Con todo, a taxa subxacente, que reflicte a inflación de compoñente estrutural, elevouse unha décima ata alcanzar o 6,3%.

Con este, xa é o cuarto mes consecutivo no que a taxa xeral retarda o seu crecemento. A Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores sinala que este feito débese principalmente ao comportamento do prezo da electricidade observado a partir de agosto, que se reduciu por mor da introdución de medidas para topar o prezo do gas e rebaixar a factura eléctrica. Unha política que, aínda que podería ter ido máis lonxe, si que está a poñer en valor a eficacia de establecer mecanismos de control sobre o prezo de produtos e servizos básicos, reducindo a súa influencia sobre a alza dos prezos á vez que mellorando a súa accesibilidade por parte de toda a poboación traballadora.

Con todo, UGT denuncia que este abaratamento dos produtos enerxéticos aínda non se trasladou ao prezo do resto de produtos da cesta da compra, como ben mostra o incremento da taxa subxacente. Así, as empresas, que non tardaron en transferir ao consumidor os seus crecentes custos de produción cando se dispararon os prezos do gas, continúan aproveitando a

situación mantendo os prezos elevados a pesar de que o custo da materia prima enerxética reduciuse.

Por iso, UGT chama ao Goberno para actuar regulando e penalizando a dinámica especulativa destas grandes empresas que acumulan inxentes cantidades de beneficios á conta do orzamento dos fogares. Ademais, a patronal debe ter altura de miras e comprometerse a alcanzar un acordo global que reparta de maneira xusta os custos da inflación, moderando a acumulación de beneficios e establecendo subidas salariais que non atenten contra a capacidade adquisitiva da poboación traballadora.

Non hai que esquecer que a actividade produtiva das empresas depende da capacidade de consumo das familias, polo que continuar afogando o seu orzamento retardará o consumo e a demanda, como xa reflicten os últimos datos da Contabilidade Nacional, o que pode acabar por xerar tamén unha paralización do crecemento económico e da creación de emprego.

### Datos de interese

O IPC adiantado do mes de novembro rexistra unha taxa anual do 6,8%, o que supón un descenso de medio punto respecto



ao dato do mes anterior; caendo tamén unha décima a taxa mensual.

Neste comportamento destaca principalmente a baixada do prezo dos carburantes e a electricidade, que rexistra un descenso maior que o rexistrado en novembro do ano pasado. Tamén inflúe, en menor medida, o menor prezo do vestido e o calzado esta tempada.

No que respecta á inflación subxacente, que non incorpora os produtos enerxéticos e os alimentos non elaborados, a taxa anual incrementábase unha décima ata o 6,3%, situándose tan só cinco décimas por baixo do IPC xeral. Un dato que confirma a consolidación da inflación como un fenómeno estrutural, mostrando a persistencia do efecto contaxio sobre a cesta da compra, a pesar de que se estea reducindo o prezo da materia prima enerxética.

## UGT RECLAMA CLÁUSULAS ESPECÍFICAS NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA ACABAR COA DISCRIMINACIÓN DE PERSOAS CON VIH

**Redacción.-** Con motivo do 1 de decembro, Día Mundial da SIDA, a Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores ilumina o seu edificio de vermello para esixir a eliminación do estigma cara as persoas con VIH e que o seu estado serolóxico non constitúa un obstáculo para o seu acceso a un posto de traballo, nin a continuidade no emprego

A pesar dos progresos, segue sendo unha enfermidade estigmatizante, e as persoas con VIH enfróntanse a situacións discriminatorias no seu día a día. Para UGT, é imprescindible que as contornas laborais sexan espazos de traballo libres de discriminación por VIH e abordar o VIH e a SIDA no ámbito laboral como unha cuestión de saúde, libre de discriminación, onde o estigma, a falta de oportunidades e a desigualdade, deixen de ser unha barreira.

Para eliminar a discriminación no emprego, UGT considera necesario aplicar a Recomendación nº 200 da OIT sobre o VIH e a SIDA e o mundo do traballo, que establece que o estado serolóxico nunca debería ser motivo de discriminación no ámbito laboral; así como implementar e desenvolver o Pacto Social pola non dis-

criminación e a igualdade de trato asociada ao VIH. Á súa vez, deberíanse alcanzar acordos no marco do Dialogo Social, de tal forma que esta enfermidade sexa un ámbito de interlocución social para defender os dereitos dos traballadores e traballadoras, protexer os postos de traballo, intensificar os esforzos en materia de prevención e apoiar os coidados e o tratamento.

Para iso, debemos incluír cláusulas a través da negociación colectiva nas que se disuada da realización de calquera proba ou cuestionario para a detección do VIH; garántase a protección da vida privada e a confidencialidade, impedindo que se revele o seu estado serolóxico; asegúrese que as ausencias temporais do traballo motivadas por enfermidades relacionadas co VIH ou a sida non poden constituír causa de despedimento, especialmente cando se atopen xustificadas por unha baixa médica; e garántase o dereito para recibir o tratamento médico ne-



cesario e a adaptar horarios e postos de traballo.

Ademais, débense establecer garantías para que as persoas con enfermidades relacionadas co VIH poidan permanecer no seu posto de traballo; tamén se deben garantir as mesmas condicións salariais que o resto de persoas traballadoras; e débense incluír cláusulas de produtividade que non sexan discriminatorias, así como cláusulas específicas de mobilidade funcional ou xeográfica.

## UGT RECLAMA UNHA MAIOR PROTECCIÓN DA SAÚDE DAS PERSOAS TRABALLADORAS NOS CONVENIOS COLECTIVOS

**Redacción.-** A prevención de riscos laborais é un dereito fundamental das persoas traballadoras que debe ser recoñecido como tal e a Lei de Prevención de Riscos Laborais debe complementarse e enriquecerse a través da negociación colectiva. Por iso, a Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores presentou unha Guía para incluír cláusulas nos convenios colectivos que amplíen e melloren a norma vixente e dean concreción a determinados conceptos para liquidar os múltiples conflitos de aplicación. A Guía inclúe exemplos de cláusulas en materia de avaliación de riscos laborais, riscos psicosociais, reincorporación ao traballo tras un cancro, prevención fronte a circunstancias climatolóxicas extremas, desconexión ou teletraballo, entre outras cuestións.

O sindicato reclama elementos tan importantes como que a perspectiva de xénero sexa tida en conta ao realizar a avaliación de riscos, unha listaxe de factores de risco psicosocial e ergonómicos que deben ser avaliados, copia do historial médico-laboral para a persoa traballadora,

unha vez que se extinga a relación laboral, unha mellora do crédito horario dos delegados de prevención ou a creación da figura do delegado sectorial.

As cláusulas contidas na Guía deberían incluírse nos convenios colectivos de maneira directa ou axustándoas á realidade da empresa ou o sector. Trátase de regular mellor a lexislación neste ámbito. O sindicato considera que a duración temporal dos convenios favorece unha protección actualizada da seguridade e a saúde, pois permite ter en conta os cambios no sistema produtivo, as innovacións tecnolóxicas implantadas, e mesmo a aparición de novos riscos, tales como o acoso moral no traballo, aqueles derivados dos efectos do cambio climático ou as novas enfermidades asociadas á introdución de novas tecnoloxías, cuxos efectos sobre a saúde das persoas traballadoras non están aínda o suficientemente estudados.

**2022 vai ser bastante dramático**

Ana García de la Torre afirmou que en 2021 incrementouse un 19% o número de accidentes de traballo en xornada respecto ao ano 2020, e aínda que os accidentes mortais descendieron algo, este ano 2022, segundo as estimacións que temos, vai ser bastante dramático, pois se prevé que se vai a acabar o ano con máis de 800 mortes no traballo. E é que cada día seguen falecendo como media dúas persoas. Unhas cifras inaceptables ás que non nos podemos resignar como sociedade.

Por iso, a secretaria de Saúde laboral de UGT volveu a reclamar ao Goberno a convocatoria urxente da mesa de Diálogo Social para adoptar medidas pactadas como reforzar a Inspección de Traballo, porque se se cumprixe a Lei de Prevención de Riscos Laborais habería menos accidentes, un Plan de Choque contra a sinistralidade máis ambicioso, que inclúa os riscos psicosociais (pois os infartos e derrames cerebrais seguen sendo a primeira causa de morte no traballo) e no que se aborde tamén a necesidade de reforzar a negociación colectiva nesta materia.